

■ 学前教师专业发展

乡村幼儿教师离职意愿与幼儿园组织特征的关系研究

陈全银

(铜仁幼儿师范高等专科学校学前教育学院, 贵州铜仁 554300)

摘要:本研究以贵州省297名乡村幼儿教师为研究对象,采用乡村幼儿教师离职意愿问卷和乡村幼儿园组织特征调查问卷,并辅以深度访谈,考察贵州省乡村幼儿教师离职意愿与幼儿园组织特征的关系,结果显示:乡村幼儿教师离职意愿处于中等偏下水平,且在性别、年龄、教龄、专业背景、学历、幼儿园性质呈现显著差异;幼儿园组织特征呈正向趋势,在年龄、教龄、园所区域、园所规模等人口学变量有显著差异;乡村幼儿教师的离职意愿与幼儿园组织特征呈负相关。

关键词:乡村幼儿教师;离职意愿;组织特征

中图分类号:G610

文献标识码:A

文章编号:2095-770X(2020)09-0104-09

PDF获取: <http://sxxqsfxy.ijournal.cn/ch/index.aspx>

doi: 10.11995/j.issn.2095-770X.2020.09.015

A Study on the Relationship between Rural Kindergarten Teachers' Turnover Intention and Kindergarten Organizational Characteristics

CHEN Quan-yin

(School of Preschool Education, Tongren Preschool College of Preschool Education, Tongren 554300, China)

Abstract:In this study, 297 rural preschool teachers in Guizhou Province were used as the research object. The questionnaire of rural preschool teachers' turnover intention and rural kindergarten organizational characteristics questionnaire were used to investigate the relationship between the rural preschool teachers' turnover Intention and the organizational characteristics of kindergartens, Assisting by in-depth interviews. Rural preschool teachers' willingness to leave is at a moderately low level, and there are significant differences in gender, age, teaching age, professional background, educational background, and kindergarten nature; the organizational characteristics of kindergartens show a positive trend, in age, teaching age, garden area, garden There are significant differences in demographic variables such as the size of the institute; The rural children's turnover intention teachers has a negative correlation with the organizational characteristics of kindergartens.

Key words: Rural preschool teacher; Turnover Intention; Organizational characteristics

一、问题提出

2010年出台的《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020年)》明确提出“重点发展农村学前教育”,农村学前教育的振兴关键在于打造一支“数量足”、“质量优”的乡村幼儿教师队伍。长期以来,国家把乡村幼儿教师队伍的建设上升到了政策高度,《关于加强幼儿园教师队伍建设的意见》《中共中央国务

院关于学前教育深化改革规范发展的若干意见》《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》等政策文本从不同着力点强抓乡村幼儿教师队伍建设,力建一支“下得来、留得住、教得好”的乡村幼儿教师队伍。然而,针对乡村幼儿教师的离职意愿的调查研究发现乡村幼儿教师的离职意愿处于较高水平^[1],成为乡村幼儿教师队伍建设的一大瓶颈,离职意愿的产生势必会降低乡村幼儿教师的工作投入度及工作热情,产生职

收稿日期:2020-05-14;修回日期:2020-06-03

基金项目:贵州省人文社会科学课题(2019qn011)

通讯作者:陈全银,男,四川资中人,铜仁幼儿师范高等专科学校学前教育学院讲师,主要研究方向:学前融合教育。

业倦怠,严重的离职意愿将直接诱发其离职行为,干扰正常的教育教学,钳制农村学前教育质量的提升。故此,如何吸引并留住幼儿教师在农村安心从教,降低其离职意愿,走出教师流失的“怪圈”,努力造就一支素质优良、甘于奉献、扎根乡村的幼儿教师队伍成为当前最为紧迫的政策议题。

国内外众多的研究者从管理方式、专业发展、人际关系及工作负荷、学校类型等学校组织视角考察探索了组织特征对教师离职或离职意愿的作用机制。就管理方式而言,不同的管理模式对教师的离职意愿起着差异性的影响,采用集权式或专制型的管理模式教师离职的可能性越高^[2],行政支持不足、缺乏科学的管理也容易导致教师流动的失衡^{[3][4]},相反民主性或支持性的管理模式能够激发教师参与学校管理,体现教师在学校的主体地位,其离职意愿越低^{[5][6]},具体来说,教师对学校管理支持评价每增加一个标准差,离职的概率将减少28%^[7]。教师个人专业发展能否得以实现,成为其是否愿意继续留下来任教的首要考量因素,学校组织的专业发展平台契机越多,专业发展支持度越高,教师专业成长空间越好,教师的离职意愿越低,研究发现通过帮助教师提高个人专业水平,进而改进课堂教学并实现学生成绩提高的学校,教师离职率减少了23%^[8],而专业支持匮乏的学校,97%的教师有流动(调动)及流失(改行)意愿^[9]。教师离职意愿除了受管理方式和专业发展所影响之外,工作负荷也是教师离职的重要的信号指示灯,工作负荷越重离职意向越强烈^{[10][11][12]},工作时间作为工作负荷的主要测量标准对离职意愿具有很好的预测作用,研究表明每周工作超过60小时的教师,离职率是低于60小时教师的1.6倍^[13],另一方面不合理的工作安排也会间接导致教师的离职^[14]。除此之外,人际关系也是影响教师离职意愿形成的重要因素,学校领导、教师、家长之间的相互信任,可以有效促进学校的改革和发展,有利于减少离职意愿带来的负面效应^[15],相互猜忌、排斥的人际关系教师流动的可能性越大,部分教师离开原工作单位的是由于同事之间的不和谐,工作配合度不佳等因素导致^[16]。

通过梳理国内外关于教师离职或离职意愿与组织特征的文献,主要都是基于组织特征的某一个视角作为切入点来考察组织特征与离职或离职意愿的关系,从系统性层面而言不具备完备性,需要基于系统的组织特征层面来重构教师离职意愿的研究范式;另一方面,多数的研究对象主要聚焦于中小学教师,以幼儿园教师作为研究对象的成果不多,乡村幼儿教师

的成果更是少之又少,在离职意愿的覆盖面上需要进一步拓展。因此,本文立足于前期的研究成果,从组织视角的领域全方面、系统性的研究组织特征对乡村幼儿教师离职意愿的作用机制,提出可行性的应对方案,化约离职意愿对学前教育发展造成的负向影响。

二、研究设计

(一)研究对象

采取目的抽样的方法,以贵州省乡村幼儿教师为研究对象。共发放问卷300份,回收297份,回收率99%,剔除无效问卷后,剩余有效问卷297份。有效率100%。具体见表1:

表1 正式被试的构成情况(n=297)

个人基本情况	组别	人数	百分比(%)
性别	男	15	5.1
	女	282	94.9
学历	专科以下	27	9.1
	专科	126	42.4
	本科及以上	144	48.5
年龄	20岁以下	6	2.0
	21—25岁	115	38.7
	26—30岁	81	27.3
	31—35岁	33	11.1
	35岁以上	62	20.9
教龄	1年以内	52	17.5
	1—3年	79	26.6
	3—5年	73	24.6
	5—10年	64	21.5
专业	10年以上	29	9.8
	学前教育专业	245	82.5
	非学前的师范专业	44	14.8
婚姻状况	非师范专业	8	2.7
	未婚	127	42.8
幼儿园性质	已婚	170	57.2
	公办	230	77.4
幼儿园位置	私立	67	22.6
	乡镇	252	84.8
	村	45	15.2
幼儿园规模	30人以下	34	11.4
	30—60人	37	12.5
	61—100人	31	10.4
	101—200人	94	31.6
	200人以上	101	34.0

(二)研究方法

本文采用问卷调查法收集数据为主,辅以访谈法。问卷由个人基本信息部分和主体部分构成,其中个人基本信息包括:性别、学历、年龄、教龄、专业、婚姻状况、园所性质、园所位置和园所规模。主体部分包括《乡村幼儿教师离职意愿问卷》和《乡村幼儿园组织特征调查问卷》。采用 SPSS6.0 和 AMOS26.0 统计软件进行数据分析与处理。

(三)研究工具

1. 乡村幼儿教师离职意愿调查表

研究采用的《乡村幼儿教师离职意愿调查表》是由 Blau 和 Lunz 编制的流失倾向量表改编而成。Blau 和 Lunz 编制的流失倾向量表最初只有四道题,在对贵州省乡村幼儿园教师进行深入访谈时,部分老师反映出“我不想再做幼儿教师,想从事其他领域的工作。”经过分析该题项确实能够很好反映乡村幼儿教师的离职意愿,因此本研究添加了该条目。问卷采用 Likerts 五点反向记分的方式,按照各测试项目“完全赞同、赞同、不清楚、不赞同、完全不赞同”依次给予 5、4、3、2、1 分,得分越高则表明乡村幼儿教师的离职意愿越强。采用 spss 进行信度检验, Cron-banch's 系数为 0.77,(一般应大于 0.7,低信度: $\alpha < 0.35$ 中信度: $0.35 < \alpha < 0.70$ 高信度: $\alpha > 0.70$) 达到了统计学的要求。

2. 乡村幼儿园组织特征调查问卷

基于目前并没有研制出《乡村幼儿园组织特征调查问卷》,本研究根据访谈情况,结合相关文献、理论研究的进展及乡村园教师的的宝贵意见,从民主程度、专业发展、人际关系和工作负荷 4 个维度自编问卷,共计 22 个题项。问卷采用 Liket5 点记分法记分,从“完全赞同”到“完不赞同”依次记为“5—1”分,得分越高表明乡村幼儿园的组织特征越好。经数据分析显示《乡村幼儿园组织特征调查问卷》问卷的总信度为 0.908,四个维度的信度系数分别为 0.898(民主程度)、0.916(专业发展)、0.810(人际关系)、0.792(工作负荷),表明自编的《乡村幼儿园组织特征调查问卷》问卷的内部一致性信度较高。

3. 访谈提纲

自编乡村幼儿教师离职意愿和乡村幼儿园组织特征访谈提纲,乡村幼儿教师离职意愿访谈提纲围绕乡村幼儿教师离职意愿的现状、影响因素、解决举措进行编撰,乡村幼儿园组织特征访谈提纲则紧扣乡村幼儿园的民主管理、专业发展、人际关系和工作负荷相关内容和关键事件进行深度访谈。

三、研究结果

(一)乡村幼儿教师离职意愿和幼儿园组织特征总体情况

为了了解乡村幼儿教师离职意愿和幼儿园组织特征的总体水平,对问卷的得分进行了统计分析。表 2 表明:乡村幼儿教师离职意愿的平均分均超过 5 级计分的中值 3,说明幼儿教师的离职意愿处于中等偏低水平;乡村幼儿园组织特征总分以及民主程度、专业发展、人际关系三个维度的平均分均高于 5 级计分的中值 3,说明乡村幼儿园组织特征呈现正向的趋势,尤其是人际关系维度的得分最高,足由此可见乡村幼儿教师之间的人际关系和谐。同时,值得注意的是工作负荷维度的平均均分低于了中值 3 仅有 2.08 分,意味着乡村幼儿园组织特征在工作负荷层面不容乐观,教师们的工作压力偏高,拉低了幼儿园组织特征的总体得分。

表 2 乡村幼儿教师离职意愿与幼儿园组织特征总体状况

	M ± SD	Item	M/Item
离职意愿	11.29 ± 4.26	5	2.25
民主程度	25.19 ± 7.52	7	3.59
专业发展	25.27 ± 7.56	7	3.61
人际关系	13.72 ± 1.73	3	4.56
工作负荷	10.44 ± 4.20	5	2.08
组织特征	74.64 ± 15.78	22	3.46

(二)人口统计学变量对乡村幼儿教师离职意愿和幼儿园组织特征的差异分析

1. 不同性别在乡村幼儿教师离职意愿和幼儿园组织特征及其各维度上的差异比较

为了探究性别是否对乡村幼儿教师离职意愿和幼儿园组织特征的情况存在影响,通过独立样本 t 检验考察男女性别差异是否显著,结果见表 3。首先,不

表 3 不同性别在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	男(n=15) M ± SD	女(n=282) M ± SD	t
离职意愿	13.80 ± 4.26	11.15 ± 4.22	2.342 [*]
民主程度	25.86 ± 7.22	25.15 ± 7.54	0.356
专业发展	27.26 ± 6.20	25.17 ± 7.62	1.044
人际关系	13.73 ± 1.53	13.72 ± 1.74	0.014
工作负荷	8.13 ± 2.58	10.56 ± 4.23	-2.201 [*]
组织特征	75.00 ± 13.38	74.62 ± 15.92	0.090

注: *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001 下表同。

同性别的乡村幼儿教师离职意愿上的差异显著,且男性的离职意愿水平高于女性。其次,不同性别的乡村幼儿教师在工作负荷方面也存在显著差异,男性的得分低于女性的得分,说明男性的承受工作负荷更大。最后,不同性别的乡村幼儿教师民主程度、专业发展、人际关系和总体的组织特征上没有显著差异。

2. 不同年龄在乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

以乡村幼儿教师的年龄为变量做单因素分析,分析乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度在

年龄上的差异,结果见表4。就离职意愿而言,年龄在35岁以上的幼儿教师离职意愿最为薄弱,20岁以下的离职意愿最为强烈,总体而言随着年龄的增加离职意愿呈不断下降的走势。在民主程度、专业发展、工作负荷和组织特征层面,因年龄阶段的不同其体现出的组织特征也有显著差异,年龄在20—30岁两个阶段层次的民主程度、专业发展和组织特征明显低于35岁以上幼儿教师的问卷得分,说明35岁以上的乡村幼儿教师表达出的组织特征更为良好。最后,人际关系在年龄这一人口学变量不存在显著差异。

表4 不同年龄在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	20岁以下 (n=6)	20-25岁 (n=115)	26-30岁 (n=81)	31-35岁 (n=33)	35岁以上 (n=62)	F	LSD
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
离职意愿	13.66 ± 2.06	12.33 ± 4.16	11.56 ± 4.08	11.21 ± 4.28	8.80 ± 3.86	8.268***	1>2>3>4>5
民主程度	28.33 ± 5.35	24.46 ± 7.04	24.04 ± 8.00	25.72 ± 8.29	27.43 ± 7.08	2.464*	3<2<5
专业发展	25.16 ± 3.97	24.15 ± 7.68	24.62 ± 7.67	25.78 ± 7.54	27.95 ± 6.97	2.819*	2<5,3<5
人际关系	13.36 ± 1.50	13.60 ± 1.72	13.82 ± 1.32	13.66 ± 2.31	13.85 ± 1.91	0.295	
工作负荷	13.00 ± 5.40	10.51 ± 4.28	9.61 ± 3.39	10.18 ± 4.26	11.29 ± 4.68	2.037*	3<5
组织特征	80.16 ± 11.99	72.74 ± 15.42	72.12 ± 15.75	75.36 ± 15.96	80.53 ± 15.48	3.395*	2<3<5

3. 不同教龄在乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

为了探测教龄是否对乡村幼儿教师的离职意愿和组织特征及其各维度上存在影响,通过单因素方差分析考察教龄效应是否显著,结果见表5。在离职意愿方面:教龄与离职意愿存在显著的负相关,即随着教龄的增加,乡村幼儿教师的离职意愿随之降低。在

组织特征及其各维度方面:教龄在幼儿园组织特征总分上存在极显著差异, $p < 0.01$, 具体到组织特征各维度,其中民主程度、专业发展、工作负荷存在显著相关,经LSD事后检验发现:在民主程度、专业发展、工作负荷维度上,教龄在35岁以上的幼儿教师所感受到的组织特征良好程度明显高于其他年龄阶段的幼儿教师。

表5 不同教龄在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	1年以内 (n=52)	1-3年 (n=79)	3-5年 (n=73)	5-10年 (n=64)	10年以上 (n=29)	F	LSD
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
离职意愿	11.13 ± 4.07	11.50 ± 4.25	12.01 ± 4.55	11.32 ± 3.70	9.06 ± 4.23	2.620*	5<1<4<2<3
民主程度	26.28 ± 6.42	23.78 ± 7.12	25.04 ± 8.20	24.68 ± 7.49	28.55 ± 7.85	2.546*	2<5,3<5,4<5
专业发展	25.53 ± 7.19	23.73 ± 7.82	25.39 ± 7.83	24.79 ± 7.07	29.79 ± 6.43	3.609*	2<4<3<1<5
人际关系	13.73 ± 1.50	13.51 ± 1.72	19.98 ± 1.26	13.75 ± 1.95	13.58 ± 2.51	0.741	
工作负荷	11.57 ± 4.00	9.91 ± 3.89	10.01 ± 4.20	9.68 ± 3.65	12.62 ± 5.45	4.083*	4<2<3<1<5
组织特征	77.13 ± 14.66	70.94 ± 15.04	74.43 ± 16.35	72.92 ± 14.77	84.55 ± 16.54	4.676**	1<2<3<4<5

4. 不同专业在乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

为了检验乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度在专业这一人口学变量上是否存在显著差异,以乡村幼儿教师的专业为变量做单因素分析乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度在专业上

的差异。从表6可以看到学前教育专业的幼儿教师与非学前师范专业的幼儿教师的离职意愿存在显著差异,学前教育专业教师的离职意愿为11.58,非学前师范专业教师为9.61,明显低于学前教育专业背景的幼儿教师。然而,专业背景在幼儿园组织特征及其各维度不存在显著差异。

表 6 不同专业在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	学前教育专业 (n=245)	非学前教育专业 (n=44)	非师范专业 (n=8)	F	LSD
	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
离职意愿	11.58 ± 4.20	9.61 ± 4.9	11.50 ± 3.46	4.076 [*]	2<1
民主程度	24.88 ± 7.58	24.65 ± 7.37	26.62 ± 5.50	1.193	
专业发展	24.97 ± 7.64	26.77 ± 7.37	26.50 ± 5.63	1.165	
人际关系	13.68 ± 1.67	13.93 ± 2.09	14.00 ± 1.19	0.489	
工作负荷	10.46 ± 4.26	10.31 ± 4.15	10.50 ± 2.20	0.023	
组织特征	74.00 ± 16.03	77.68 ± 14.84	77.62 ± 11.66	1.163	

5.不同婚姻状况在乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

通过以婚姻状况为分组变量,乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度为检验变量进行独立样本T检验,表7显示未婚的乡村幼儿教师的离职意愿均值为12.33,高已婚幼儿教师1.82,说明整体来看未婚的乡村幼儿园教师的离职意愿高于已婚教师,且从独立样本T检验中可以看到乡村幼儿教师的婚姻状况在离职意愿上存在显著差异(P=0.000<0.01)。同时,婚姻状况与专业发展存在显著差异,具体表现为未婚的教师感受到的专业发展支持度小于已婚的专业发展支持度。但是,婚姻状况与组织特征总分、民主程度、人际关系和工作负荷没有显著差异。

表7 不同婚姻状态在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	未婚(n=127)	已婚(n=170)	t
	M ± SD	M ± SD	
离职意愿	12.33 ± 4.05	10.51 ± 4.25	3.716 ^{***}
民主程度	24.84 ± 7.30	25.45 ± 7.68	-0.691
专业发展	24.09 ± 7.85	26.16 ± 7.24	-2.350 [*]
人际关系	13.62 ± 1.63	13.80 ± 1.80	-0.836
工作负荷	10.47 ± 4.19	10.42 ± 4.21	0.099
组织特征	73.03 ± 15.52	75.84 ± 15.91	-1.517

6.不同办园性质在乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

为了深入剖析幼儿园的办园性质是否对乡村幼儿教师离职意愿和组织特征及其各维度情况存在差异,通过独立样本T检验析核办园性质效应是否显著,结果见表8。在离职意愿方面,办园性质对其存在显著影响,公办园的教师离职意愿明显低于私立幼儿园的教师。此外,在工作负荷方面也表现出极大的差异性,公办幼儿园的工作负荷显著高于私立幼儿园。在民主程度、专业发展、人际关系、组织特征不存在显著差异。

表8 不同性质幼儿园在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	公办(n=230)	私立(n=67)	t
	M ± SD	M ± SD	
离职意愿	10.83 ± 4.18	12.86 ± 4.17	-3.504 ^{**}
民主程度	25.40 ± 7.55	24.44 ± 7.40	0.920
专业发展	25.43 ± 7.50	24.74 ± 7.83	0.655
人际关系	13.77 ± 1.72	13.56 ± 1.76	0.859
工作负荷	10.03 ± 3.89	11.86 ± 4.87	-3.196 ^{**}
组织特征	74.64 ± 15.26	74.62 ± 17.59	0.100

7.不同区域幼儿园在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

表9的数据显示乡村幼儿教师所反映的组织特征、专业发展、工作负荷与园所位置有着显著关系,特别是专业发展表现为极为显著,P=0.000<0.001,乡镇幼儿园的教师专业发展、组织特征优于村(屯)的幼儿园,教师所承担的工作负荷轻于村(屯)的幼儿园。但是,在离职意愿、民主程度和人际层面上没有显著差异。

表9 不同区域幼儿园在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	乡镇(n=252)	村(n=45)	t
	M ± SD	M ± SD	
离职意愿	11.12 ± 4.22	12.20 ± 4.38	-1.559
民主程度	25.46 ± 7.48	23.66 ± 7.63	1.480
专业发展	26.17 ± 7.13	20.24 ± 8.01	5.041 ^{***}
人际关系	13.67 ± 4.28	14.00 ± 1.53	-1.147
工作负荷	10.65 ± 0.85	9.28 ± 3.54	2.014 [*]
组织特征	75.97 ± 15.60	67.20 ± 14.83	3.498 ^{**}

8.不同规模幼儿园在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异比较

以乡村幼儿园规模为因子,幼儿园教师的离职意愿和幼儿园组织特征及其各维度为因变量进行单因素分析,考察不同规模幼儿园在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异。通过表10的数据显示,组织特征、民主程度、专业发展和人际关系存在显著差异,经

过LSD事后检验可以看出:61—100人的乡村幼儿园的民主程度最好,200人以上的幼儿园更加重视教师的专业发展,61—100人的幼儿园的人际关系更为和谐,工作匹配度较高。最后,在离职意愿、工作负荷方面没有显著差异。

表10 不同规模幼儿园在离职意愿和组织特征及其各维度上的差异(M±SD)

	30人以下 (n=34)	30—60人 (n=37)	61—100人 (n=31)	101—200人 (n=94)	200人以上 (n=101)	F	LSD
	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD	M ± SD		
离职意愿	11.64 ± 5.19	11.05 ± 4.18	11.87 ± 3.62	11.54 ± 3.87	10.84 ± 4.49	0.590	
民主程度	22.08 ± 7.75	25.29 ± 7.43	27.64 ± 5.70	25.32 ± 7.18	25.31 ± 8.03	2.330*	1<5<4<3
专业发展	21.47 ± 7.95	23.21 ± 8.13	25.06 ± 7.27	25.77 ± 6.81	26.92 ± 7.41	4.321*	1<4<5,2<5
人际关系	13.58 ± 2.56	13.67 ± 1.51	14.00 ± 1.18	13.70 ± 1.625	13.91 ± 1.67	1.772*	1<3,1<5
工作负荷	10.50 ± 4.98	10.08 ± 3.98	11.58 ± 5.59	10.43 ± 3.46	10.21 ± 4.15	0.708	
组织特征	67.11 ± 15.92	72.27 ± 15.77	78.29 ± 15.36	76.36 ± 16.13	76.64 ± 15.78	2.966*	1<4<5<3

(三)乡村幼儿教师离职意愿与所在幼儿园组织特征及其各维度的相关分析

将乡村幼儿教师离职意愿与所在幼儿园组织特征及其各维度进行Pearson积差相关分析表明(见表11),乡村幼儿教师的离职意愿与幼儿园的组织特征及其各维度呈负相关,表明乡村幼儿园的组织特征越正向,幼儿园教师的离职意愿越低。

表11 农村幼儿教师离职意愿与幼儿园组织特征的相关分析

	1	2	3	4	5	6
离职意愿	1					
民主程度	-.398**	1				
专业发展	-.304**	.731**	1			
人际关系	-.155**	.429**	.399**	1		
工作负荷	-.199**	.126*	.071	-.181**	1	
组织特征	-.405**	.907**	.890**	.457**	.340**	1

(四)组织特征对离职意愿影响的回归分析

为了深入挖掘乡村幼儿教师离职意愿与幼儿园组织特征的关系,在相关分析的基础上,以民主程度、专业发展、人际关系、工作负荷和组织特征五个维度为预测变量,以离职意愿为因变量。经逐步回归分析,排除民主程度、专业发展、人际关系、工作负荷四个变量。所得结果如表12所示,幼儿园组织特征维度解释了离职意愿的总变异程度的22.4%。

表12 农村幼儿教师流失意愿与幼儿园组织特征的相关分析

因变量	预测变量	R	R ²	ΔR ²	Beta	T
离职意愿	组织特征	.477	.227	.224	-0.477	-9.309***

四、研究结果分析与讨论

(一)乡村幼儿教师离职意愿呈中等偏低

乡村幼儿教师离职意愿的平均分均超过5级计分的中值3,说明幼儿教师的离职意愿处于中等偏低水平,与黄胜梅^[17]、陈梦瑶^[18]等研究者的研究结论不太一致。追根溯源,主要由于国家和贵州省对学前教育及乡村幼儿教师建设的高度重视,《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》《国务院关于当前发展学前教育的若干意见》《贵州省人民政府关于加快发展学前教育的实施意见》和《贵州省学前教育三年行动计划》营造了良好的政治生态,2020作为《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》和《贵州省学前教育三年行动计划》收官之年,中低程度的离职意愿是其成效的见证。其中尤其是《贵州省学前教育三年行动计划》明确提出通过依法落实幼儿教师地位和待遇,有计划地派幼儿园园长、教师参加各级各类培训来加强贵州省幼儿教师队伍建设。在众多政策的支持下,乡村幼儿教师的工资及福利、专业发展得到了一定的保障,增强了乡村幼儿园的拉力,减少了其离职意愿的产生。

(二) 乡村幼儿教师离职意愿在人口学变量差异分析

通过前期的数据表明,乡村幼儿教师的离职意愿与性别、年龄、教龄、婚姻状态、专业背景和园所性质等人口学变量存在显著差异,与学历和幼儿园区域、规模不存在显著相关。就性别而言,男幼儿教师的离职意愿高于女幼儿教师的离职意愿,与唐文雯^[19]、李贞义^[20]的研究结论一致,主要是由于传统职业观念和幼儿教师职业群体性的制约,一方面幼儿园男教师薪酬过少或不稳定,影响到个人的婚姻情况及家庭地位。另一方面幼儿园以女教师为主,男教师长期缺少同性伙伴的交流,归属感极度缺失,容易产生职业倦怠。在年龄和教龄方面,乡村幼儿教师的离职意愿随着年龄或教龄的增加其离职意愿在逐渐降低,与侯齐^[21]、李阳^[22]等研究结论不谋而合,探究其原因在于年轻或新入职的幼儿教师工作繁重、压力大、待遇低,社会地位不高,并且大部分年轻教师只是把乡村幼儿园的工作作为临时的过渡,一旦发现条件更好的岗位便会有离职倾向。相反,年龄或者教龄较大的老师由于长期扎根幼儿园,对所在园形成了一定的归属感和认同感。至于婚姻状态而言,数据表明未婚的教师的离职意愿高于未婚的幼儿教师,与尹佳^[23]、胡志红^[24]的结论相同,已婚教师有了自己的家庭,家庭的稳定性是其首要考量因素,因此离职意愿偏低,而作为年轻或新入职在情感上相对自由,容易产生离职意愿。最后,在园所性质层面乡村的公立幼儿园教师离职意愿明显低于私立幼儿园,主要鉴于公办园的物质环境、人文环境、生源质量、福利制度等整体上优于民办园,对幼儿教师更有吸引力^[25]。

(三) 乡村幼儿园组织特征呈良性发展

乡村幼儿园组织特征的平均分均高于5级计分的中值3,说明乡村幼儿园组织特征呈现正向的趋势,主要是由于民主管理、专业发展和人际关系三者合力的结果。首先,在民主管理方面,大多数幼儿园采取的民主式的管理模式,在做重大决策时会听取老师们的意见,并且多数幼儿教师表示在教育教学过程中有充分的自主权,甚至不少幼儿园还建立了校长信箱制度,收集老师们的意见。在专业发展上,普遍的幼儿园相当重视幼儿教师的专业发展,坚持“引进来”和“走出去”并举,一方面邀请学前专家入园指导和开展专题讲座,另一方面鼓励老师们外出培训,并提供经费支持,教师们专业发展上有了了一定的平台。在人

际关系上,由于乡村幼儿教师的工作环境民风淳朴,教师之间的竞争不是特别激烈,老师之间彼此相互尊重,工作相互配合,老师也关心和疼爱幼儿小朋友,因此人际关系非常融洽。可见,由于幼儿园管理的民主、良好的专业发展平台和友好的人际关系共同指向幼儿园的组织特征呈正向发展。值得注意的是工作负荷维度的平均均分低于了中值3仅有2.08分,意味着乡村幼儿园组织特征在工作负荷层面不容乐观,归咎其原因在于乡村幼儿园的师生比失衡,幼儿教师的教学任务工作繁重,此外非教学工作挤占休息时间^[26],主题调研名目众多,教师需要花大量时间填写各种表格、准备汇报材料以及各部门索要的各种数据和资料^[27]。

(四) 乡村幼儿园组织特征在人口学变量差异分析

乡村幼儿园组织特征在人口学变量上也存在诸多差异。在性别方面,男性幼儿教师的工作负荷得分低于女性,则表明男性的工作负荷强于女性,与刘鑫鑫^[28]的研究发现相同。由于受到幼儿园职业特征的性别约束,幼儿园男性教师通常受到领导的器重,除了承担基本的教学工作外,需要完成临时性的工作较多,压力也较大。在年龄方面而言,幼儿教师的年龄和教龄特征与所阐释的组织特征及其维度下的民主程度、专业发展有正向的预测作用,造成此种变化趋势主要由于35岁以上或教龄10年以上的幼儿教师在职务基本位于领导层,能够参与幼儿园的大小事务,有一定的决策权,相比于其他年龄或教龄阶段的老师而言,此类人群也有更有机会参加各种培训提升自己的专业水平,因此从其身上体现出的组织特征也极为正向。在工作负荷层面,年龄在26-30岁和教龄在5-10年的幼儿教师的工作负荷最为严重,而35岁以上或教龄10年以上的负荷反而最低,26-30岁和教龄在5-10年的幼儿教师的正处于其专业发展的上升期,工作能力和经验都日渐丰富,承担着本园大量教学、科研任务,自然会产生较大的工作压力;而35岁以上或教龄10年以上的幼儿教师其能力和工作任务处于保持阶段,相应工作压力自然偏小。在园所性质方面,本研究的数据呈现与王刚^[29]等学者的结论具有趋同性,公办乡村幼儿教师的工作负荷显著高于私立幼儿园教师,究其原因,公立幼儿园属于政府办园,要完成行政管理单位制定的各种工作目标以及评比任务,迫使公立幼儿教师不断的进行专业学习,

提升教学和科研能力,以便出色的完成教育管理部门交付的任务。针对园所区域,乡镇幼儿园的组织特征及专业发展这一都优于村(屯)幼儿园,主要取决于乡村幼儿园相对位置优势,在专业发展的平台上乡镇幼儿园掌握着绝对的主导权,而乡村幼儿教师的工作负荷却显著高于镇幼儿园,致使目前扎根在一线的幼儿教师具有“向城性”的流动。

(五)乡村幼儿教师离职意愿与组织特征呈负相关

经过前期的相关分析和回归检验,发现乡村幼儿教师的离职意愿与幼儿园的组织特征及其各维度呈负相关,表明乡村幼儿园的组织特征越正向,幼儿教师的离职意愿越低,与黄旭^[30]、廖军和^[31]的研究大致相同。归咎其原因,可从以下方面进行详尽的阐释:首先,研究发现幼儿园教师管理对幼儿园教师的离职有重要影响,管理越专制的模式教师的离职意念越强^[32]。随着国家对学前教育的关注点由“量”的普及向“质”的提升,对园长的管理水平尤为重视,举办了层级不同、内容多样的园长培训,提升园长的教育教学能力水平,转变其管理理念,最终促使被调研乡村幼儿园多数采取了民主型的管理模式,民主型的管理模式能够最大限度发挥幼儿教师们的积极性和主动性,在幼儿园发展等重大问题上有一定谏言权,充分体现出现在所在园的主体地位,从而降低了其离职意愿。其次,幼儿教师素质的高低是决定幼儿园教育教学质量的关键已是不争的事实,加强幼儿园教师的专业建设已然是必然的趋势。研究发现教师专业发展活动等非货币性因素对教师离职意愿也有显著影响^{[33][34]},被调研的幼儿园为了促进幼儿教师的专业水平,提供了各种进修平台,最终实现提升幼儿教师能力升级的美好夙愿,幼儿教师在工作岗位能力得到了提升,人生价值得到了实现,持教意愿也会增强。再次,良好的人际关系也是影响乡村幼儿教师留任的重要因素,调查结果显示,多数幼儿园在人际关系这一维度表现良好,良好的人际关系能够提升教师工作的幸福指数,然而在对离职意愿特别强烈的个别幼儿教师进行访谈时发现之所以有离职意愿主要是受到领导的打压和同事的排挤,难以找寻到归属感。最后,工作负荷也是幼儿园的重要组织特征,工作负荷对职业认同具有显著的负向预测作用,对离职意愿具有显著的正向预测作用^[35],根据调查显示贵州省乡村幼儿教师的工作负荷普遍偏高,

31.3%的幼儿教师每天需要工作9小时以上,极大的工作负荷经过长时间的酝酿逐步演变为离职意愿的发生源,过高的工作负荷也成了幼儿园良性发展的一大屏障,更是加剧乡村幼儿教师流失的推动器。一言以蔽之,幼儿园的组织特征对幼儿教师的离职意愿有负向的预测作用。

[参考文献]

- [1] 黄胜梅, 张爱群, 蔡迎旗. 农村幼儿教师流失意愿的调查研究——基于安徽省的调查[J]. 淮南师范学院学报, 2012, 14(5): 93-95.
- [2] Theobald N D, Gritz R M. The effects of school district spending priorities on the exit paths of beginning teachers leaving the district[J]. *Economics of Education Review*, 1996, 15(1): 11-22.
- [3] 孙雪. 农村幼儿园管理与幼儿教师失衡流动的相关研究[J]. *现代教育科学*, 2014(10): 63-64.
- [4] Curtis, Carol. Why Do They Choose to Teach--And Why Do They Leave? A Study of Middle School and High School Mathematics Teachers. [J]. *Education*, 2012(4): 79-88.
- [5] Smyth, Donna M. First-year physical education teachers' perceptions of their workplace[J]. *Journal of Teaching in Physical Education*, 1995, 14(2): 198-214.
- [6] 郭庆, 徐东. 近十年民办幼儿园教师流动研究的文献综述[J]. *江苏第二师范学院学报*, 2018, 34(2): 104-111.
- [7] Boyd D., Lankford H., Loeb S., Ronfeldt M., Wyckoff J. The role of teacher quality in retention and hiring: Using applications to transfer to uncover preferences of teachers and schools[J]. *Journal of Policy Analysis and Management*, 2011, 30(1): 88-110.
- [8] Richard M Ingersoll. Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis [J]. *American Educational research Journal*. 2001, 38(3): 499-534.
- [9] 王艳玲, 苏萍, 苟顺明. 特岗教师流动及流失意愿的影响因素分析——基于云南省的调查[J]. *教师教育研究*, 2017, 29(5): 7-13.
- [10] Goddard R, Goddard M. Beginning teacher burnout in Queensland schools: Associations with serious intentions to leave [J]. *Australian Educational Researcher*. 2006, 33(2): 61-75.
- [11] 朱秀红, 刘善槐. 乡村青年教师的流动意愿与稳定政策研究——基于个人-环境匹配理论的分析视角[J]. *教育发展研究*, 2019, 39(20): 37-46.
- [12] 付昌奎, 曾文婧. 乡村青年教师何以留任——基于全国

- 18省35县调查数据的回归分析[J].教师教育研究,2019,31(3):45-51,69.
- [13] Stuit D, Smith T. Teacher turnover in charter schools. In Torres A.C. Is This Work Sustainable? Teacher Turnover and Perceptions of Workload in Charter Management Organizations [J]. Urban Education, 2016,56(8):891-914.
- [14] 刘小强. 教师流失问题研究前沿述评——学校组织的视角[J].比较教育研究,2019,41(4):67-74.
- [15] Bryk A.S., Schneider B. Trust in schools: A core resource for improvement [M]. New York: Russell Sage Foundation,2002.
- [16] 苏燕红. 广西农村幼儿教师流失原因及其对策[J].基础教育研究,2017(13):36-38.
- [17] 黄胜梅. 乡镇农村幼儿教师流失意愿与幼儿园文化的相关研究[J].成都师范学院学报,2018,34(11):42-47.
- [18] 陈梦瑶. 农村学前教师流动意愿及影响因素分析[D].长春:东北师范大学,2019.
- [19] 唐文雯, 苏君阳, 吴娱, 等. 农村幼儿教师社会支持与离职意向的关系研究——以职业承诺为中介变量[J].教师教育研究,2015,27(6):66-71.
- [20] 李贞义. 贫困农村幼儿园教师流动意向及影响因素分析[D].武汉:华中师范大学,2019.
- [21] 侯齐. 吉林省M县农村民办幼儿教师流失现状调查研究[D].四平:吉林师范大学,2018.
- [22] 李阳. 农村幼儿教师流动问题研究[D].长春:长春工业大学,2013.
- [23] 尹佳. 幼儿教师职业倦怠、教学效能感、离职倾向及其相互关系研究——以武汉市洪山区为例[D].武汉:华中师范大学,2014.
- [24] 胡志红. 幼儿教师的情绪劳动及其与工作满意度、离职倾向的关系[D].济南:山东师范大学,2012.
- [25] 赖运成. 我国幼儿教师离职倾向:现状、测量、影响因素与应对策略[J].湖南第一师范学院学报,2019,19(2):67-71.
- [26] 龚欣, 牛彩星, 王鹤. 农村幼儿园教师职业压力现状、来源及影响因素[J].学前教育研究,2020(2):18-31.
- [27] 朱秀红, 刘善槐. 我国乡村教师工作负担的问题表征、不利影响与调适策略——基于全国18省35县的调查研究[J].中国教育学刊,2020(1):88-94.
- [28] 刘鑫鑫. 近年幼儿教师职业压力研究综述[J].陕西学前师范学院学报,2018,34(7):114-118.
- [29] 王钢, 张大均, 刘先强. 幼儿教师职业压力、心理资本和职业认同对职业幸福感的影响机制[J].心理发展与教育, 2014,30(4):442-448.
- [30] 黄旭, 王钢, 王德林. 幼儿教师组织支持和职业压力对离职意向的影响:职业倦怠的中介作用[J].心理与行为研究,2017,15(4):528-535.
- [31] 廖军和, 黄胜梅. 农村幼儿教师工作压力对离职意向的作用机制分析[J].陕西学前师范学院学报,2019,35(12):69-73,111.
- [32] 孙雅婷. 幼儿教师流动与幼儿园教师管理的相关研究[D].武汉:华中师范大学,2010.
- [33] 杜屏, 谢瑶. 农村中小学教师工资与流失意愿关系探究[J].华东师范大学学报(教育科学版),2019,37(1):103-115,169.
- [34] 赵新亮. 提高工资收入能否留住乡村教师——基于五省乡村教师流动意愿的调查[J].教育研究,2019,40(10):132-142.
- [35] 王滔, 武海栋. 职业压力对特殊教育教师离职意向的影响:一个有调节的中介模型[J].中国特殊教育,2017(1):12-18.

[责任编辑 李兆平]